

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)**

Dwi Faridayanti ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Suprihatmi Sri Wardiningsih ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ idarajasa@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted to analysis the significance effect of: (1) organisastion climate to the nurses work productivity, (2) training to the nurses work productivity, (3) work ability to the nurses work productivity. The population is entire nurse at RSJD Surakarta as many as 100 nurses. The sample is taking by simple random sampling, so get sample as many as 80 nurses. The technique of gathering the data is using questioner through validity test and reliability test. The analysis technique uses double regression with classical assumption. The analysis result shows that: (1) regression equation $Y = 2,103 + 0,290X_1 + 0,651X_2 + 0,600X_3$; (2) t test climate organisation variable have significance value $< 0,05$; t test training variable have significance value $< 0,05$; t test work ability variable have significance value $< 0,05$; So that the three independent variables have a significant effect on work productivity of nurses. The adjusted R^2 amount 0,717; it means that the magnitude of influence contributions of climate organisation, training anad work ability to nurses work productivity amount of 71,7%, the rest was influenced by other variables.

Keywords: *organizational climate, training, work ability, nurses work productivity*

PENDAHULUAN

Pentingnya produktivitas kerja perawat dalam suatu Rumah Sakit, maka perlu diperhatikan pentingnya selalu meningkatkan produktivitas kerja perawat. Mengingat produktivitas kerja perawat penting sebagai roda penggerak utama dan ujung tombak dari suatu rumah sakit. Baik buruknya penilaian masyarakat tentang rumah sakit pasti akan dinilai dari produktivitas kerja perawatnya terutama pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perbaikan produktivitas ditujukan untuk memperbesar keuntungan dalam organisasi keperawatan, termasuk didalamnya meningkatkan produktivitas kerja dari perawat serta meningkatkan kepuasan pasien sebagai penerima

jasa pelayanan keperawatan. Produktivitas kerja perawat Rumah Sakit tidak dapat datang secara instan, tetapi memerlukan beberapa stimulus dan dukungan yang dapat meningkatkan produktivitas perawat Rumah Sakit di antaranya kondisi iklim organisasi, pelatihan kerja yang pernah diikuti perawat dan kemampuan kerja dari perawat itu sendiri.

Iklim organisasi yang kondusif menjadikan setiap personil yang ada akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tugas, memahami hak dan kewajiban, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Perilaku sumber daya manusia dalam aspek iklim organisasi publik menjadi tulang punggung bagi aktivitas pemerintahan dan merupakan faktor esensial

untuk mengukur tingkat kemampuan unit organisasi dalam melaksanakan otonominya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat produktivitas kerjanya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Karyana (2012) menemukan hasil bahwa proses iklim organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi. Iklim organisasi yang terjadi dan terbangun dengan baik yang ditandai dengan praktek produktivitas kerja dalam suatu organisasi publik, dapat menimbulkan efek administrasi dan perilaku organisasi yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja.

Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah Rumah Sakit yang paling berharga, karena dengan perawat yang berkualitas maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar Rumah Sakit untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas perawat yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan perawat. Melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) diharapkan perawat dapat mengembangkan diri, baik kemampuan intelektual maupun kepribadiannya. Lumbanraja dan Nizma (2010) dalam penelitiannya berpendapat bahwa adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan perawat, sehingga tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Dengan pelatihan diharapkan dapat merangsang kembali motivasi kerja karyawan sehingga mampu mendukung terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Jika pelatihan rutin dilaksanakan dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja perawat adalah kemampuan kerja dari perawat itu sendiri. Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan Rumah Sakit. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat Rumah Sakit tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut penelitian Sarworini (2007) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan membentuk kinerja yang baik bagi karyawan. Kemampuan fisik yang baik seperti cekatan dan memiliki stamina yang baik dalam bekerja dan kemampuan intelektual seperti memiliki daya ingat yang kuat dan pemahaman yang baik akan kebijakan-kebijakan perusahaan.

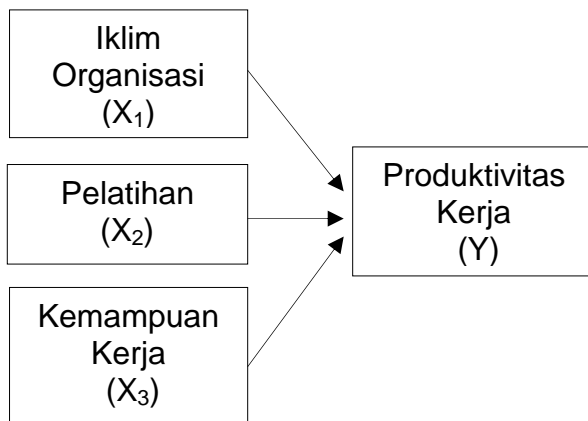
Seperti halnya di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta yang merupakan salah satu rumah sakit khusus milik pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang berada di wilayah Kota Surakarta bertugas memberikan pelayanan kepada klien dengan gangguan kejiwaan. Oleh karena itu, perawat yang berada di dalamnya juga harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban mereka masing-masing mengingat tugas besar yang diemban mereka demi kesembuhan para pasien gangguan kejiwaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh iklim organisasi, pelatihan dan kemampuan

kerja terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini sebagai variabel independen (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen terdapat 3 variabel yaitu Iklim Organisasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kemampuan Kerja (X3), sedangkan sebagai variabel dependen (Y) atau variabel yang dipengaruhi variabel independen yaitu variabel Produktivitas Kerja Perawat (Y). Dengan adanya iklim organisasi yang nyaman dan kondusif bagi perawat, semakin banyak dan sering pelatihan diikuti oleh perawat sehingga pengalaman dan keterampilan yang dimiliki perawat semakin bertambah serta semakin tingginya kemampuan kerja perawat maka dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta. Dari ketiga variabel independen tersebut dilihat dari hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang ada kemungkinan pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan iklim organisasi dan kemampuan kerja perawat.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sukardiyono (2013: 84) Iklim organisasi adalah studi sistematis mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Iklim organisasi adalah titik awal untuk hampir semua fungsi personalia dan analisis ini sangat penting untuk mengembangkan cara penilaian sumber daya manusia. Dengan demikian jelas bahwa iklim organisasi sangat penting dilakukan organisasi agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada para pegawai.

Ditambahkan oleh Mutaqin (2010) dalam penelitiannya bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan or-

ganisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Secara empiris telah dibuktikan hasil penelitian Masnurhadi dan Setiaji, (2014); Armaya, dkk (2016); Kassem and Gaber (2015) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara skor produktivitas kerja dan skor total iklim organisasi pada perawat. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Setiap organisasi perlu melaksanakan pelatihan terhadap karyawan, hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Bayuaji (2015) dalam penelitiannya, mengungkapkan bahwa tidak seorang pun yang sepenuhnya cocok untuk bekerja pada suatu pekerjaan sehingga harus dilakukan pelatihan lebih lanjut dijelaskan bahwa dengan pelatihan akan memberikan manfaat terhadap peningkatan produktivitas, moral kerja, pengurangan biaya, stabilitas dan keluwesan organisasi yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan eksternal yang berubah. Pentingnya forum pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya melalui *on the job training*. Hasilnya akan tampak dalam tingkat *turn over* yang dapat diminimalkan dan melicinkan jalan menuju tingkat produktivitas yang tinggi

Didukung secara empiris telah dibuktikan hasil penelitian Lestari dan Sriathi (2014); Budiarta, dkk (2015) di mana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan

uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Farlen (2011: 99) kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Secara empiris telah dibuktikan oleh hasil penelitian Ginanjar (2010); Darmawan dkk (2012); dan Wirmayani (2014) di mana diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari uraian dan hasil empiris penelitian sebelumnya di atas, maka dapat diungkapkan bahwa kemampuan kerja juga merupakan salah satu

faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terkait Iklim Organisasi, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal dan dengan metode pendekatan *cross sectional*

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSJD Surakarta sebanyak 100 perawat, dengan menggunakan teknik *simple random sampling* diperoleh sampel sebanyak 80 perawat.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen meliputi: iklim organisasi, pelatihan, kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja perawat. Indikator untuk instrumen iklim organisasi meliputi: kehangatan dan dukungan, kejelasan organisasi, kepemimpinan, penghargaan, kesesuaian, standar, tanggung jawab yang diadaptasi dari Suyanto (2008). Untuk pelatihan meliputi: pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan yang diadaptasi dari Indriyani (2015). Untuk instrumen kemampuan kerja meliputi: kemampuan teknis, konseptual dan sosial yang diadaptasi dari Kristiani (2013). Sedangkan untuk instrumen produktivitas kerja meliputi: pencapaian tujuan, kreativitas, tingkat pelayanan, dan umpan ba-

lik yang diadaptasi dari Susanti (2014).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala Likert untuk pernyataan positif dengan skor sebagai berikut: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Sedangkan untuk pernyataan negatif skor sebagai berikut: Sangat Setuju (1), Setuju (2), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (4), Sangat Tidak Setuju (5).

Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas menggunakan uji korelasi Pearson *product moment* dan reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha* tingkat kepercayaan 95%.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.
2. Pengujian Hipotesis
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji linear berganda yang terdiri dari uji t (uji koefisien regresi parsial), uji F (uji simultan) dan koefisien determinasi (R^2). Kriteria kesimpulan adalah apabila *p value* < 0,05 maka hipotesis diterima kebenarannya.

HASIL PENELITIAN

Gambaran umum populasi dan responden pada penelitian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Dari hasil tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa menurut jenis kelamin, jumlah perawat di RSJD Surakarta lebih didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60 orang (75%) sedangkan perawat laki-laki sebanyak 20 orang (25%). Menurut umur, sebagian besar perawat RSJD Surakarta

Tabel 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n = 80)	Persentase (100%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	60	58,8
Laki-laki	20	41,2
J u m l a h	80	100,0
Umur		
21 - 30 tahun	22	27,5
31 - 40 tahun	30	37,5
41 - 50 tahun	18	22,5
> 50 tahun	10	12,5
J u m l a h	80	100,0
Pendidikan		
DIII Perawat	21	26,2
S1 Perawat	59	73,8
J u m l a h	80	100,0
Lama Bekerja		
1 - 10 tahun	36	45,0
11 - 20 tahun	25	31,2
21 - 30 tahun	8	10,0
31 - 40 tahun	9	11,2
> 40 tahun	2	2,5
J u m l a h	80	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2017

berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 30 orang (37,5%) dan paling sedikit perawat yang berumur >50 tahun yaitu sebanyak 10 orang (12,5%). Menurut pendidikan mayoritas responden berpendidikan S1 perawat sebanyak 59 orang (73,8%) dan paling sedikit berpendidikan DIII perawat sebanyak 21 orang (26,2%). Menurut lama bekerja sebagian besar perawat telah bekerja selama 1 - 10 tahun yaitu sebanyak 36 orang (45%) dan paling sedikit perawat yang telah bekerja selama > 40 tahun yaitu sebanyak 2 orang (2,5%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas melalui uji Product Moment Pearson Correlation menunjukkan bahwa untuk instrumen iklim organisasi yang terdiri dari 15 item pernyataan masing-masing item pernyataan memiliki p value < 0,05 sehingga ke-15 item pernyataan iklim organisasi dinyatakan valid; untuk instrumen pelatihan yang terdiri

dari 12 item pernyataan masing-masing item pernyataan memiliki p value < 0,05 sehingga ke-12 item pernyataan pelatihan dinyatakan valid, untuk instrumen kemampuan kerja perawat yang terdiri dari 12 item pernyataan masing-masing item pernyataan memiliki p value < 0,05 sehingga ke-12 item pernyataan kemampuan kerja perawat dinyatakan valid dan untuk instrumen produktivitas kerja perawat yang terdiri dari 20 item pernyataan masing-masing item pernyataan memiliki p value < 0,05 sehingga ke-20 item pernyataan produktivitas kerja perawat dinyatakan valid. Selain itu uji reliabilitas yang ditunjukkan dengan nilai cronbach alpha untuk variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,906 > 0,6 sehingga kelima belas item pernyataan variabel iklim organisasi (X1) dinyatakan reliabel; nilai cronbach alpha variabel pelatihan (X2) sebesar 0,913 > 0,6 sehingga kedua belas item pernyataan variabel pelatihan (X2) dinyatakan reliabel; nilai cronbach alpha

variabel kemampuan kerja (X3) sebesar $0,890 > 0,6$ sehingga kedua belas item pernyataan variabel kemampuan kerja (X3) dinyatakan reliabel dan nilai cronbach alpha untuk variabel produktivitas kerja perawat (Y) sebesar $0,905 > 0,6$ sehingga kedua puluh item pernyataan variabel produktivitas kerja perawat (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos

uji uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas seperti pada tabel 2 berikut ini:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (iklim organisasi, pelatihan dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja perawat). Persamaan regresi linear bergandanya adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	variabel iklim organisasi (X_1), variabel pelatihan (X_2) maupun variabel kemampuan kerja (X_3) mempunyai nilai <i>tolerance value</i> $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .	iklim organisasi (X_1), variabel pelatihan (X_2) maupun variabel kemampuan kerja (X_3) tidak terjadi multikolinearitas.
Uji autokorelasi	Pengujian autokorelasi dengan menggunakan <i>Runs Test</i> , diperoleh nilai <i>p value</i> sebesar $0,177 > 0,05$.	model penelitian ini antar residualnya tidak terjadi autokorelasi.
Uji heteroskedastisitas	Variabel iklim organisasi (X_1) <i>p value</i> ($0,064$) $> 0,05$, variabel pelatihan (X_2) diperoleh <i>p value</i> ($0,411$) $> 0,05$, variabel kemampuan kerja (X_3) diperoleh <i>p value</i> ($0,572$) $> 0,05$	Iklim organisasi (X_1), pelatihan (X_2), kemampuan kerja (X_3), tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi mempunyai varian yang sama (homoskedastisitas).
Uji normalitas	nilai <i>p value unstandardized residual</i> ($0,622$) $> 0,05$	sebaran data terdistribusi normal

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	2,103		
Iklim Organisasi (X1)	0,290	3,709	0,000
Pelatihan (X2)	0,651	5,277	0,000
Kemampuan Kerja (X3)	0,600	3,986	0,000
F	: 67,562		0,000
<i>Adjusted R Square</i>	: 0,717		

Sumber: data primer yang diolah, 2017

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, diperoleh hasil seperti pada tabel 3 di atas:

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,103 + 0,290X_1 + 0,651X_2 + 0,600X_3.$$

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,103 artinya nilai ini akan konstan atau tetap sebesar 2,103. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel iklim organisasi, pelatihan, dan kemampuan kerja maka produktivitas kerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 2,103.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,290. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel iklim organisasi (X_1) akan menaikkan produktivitas kerja perawat dengan asumsi variabel lain tetap sebesar 0,290. Semakin kondusif iklim organisasi maka semakin meningkatkan produktivitas kerja perawat, begitu pula sebaliknya.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_2) bernilai positif sebesar 0,651. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel pelatihan (X_2) akan menaikkan produktivitas kerja perawat dengan asumsi variabel lain tetap sebesar 0,651. Semakin baik pelatihan kerja diikuti perawat maka semakin meningkatkan produktivitas kerja perawat, begitu pula sebaliknya.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,600. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel kemam-

puan kerja (X_3) akan menaikkan produktivitas kerja perawat dengan asumsi variabel lain tetap sebesar 0,600. Semakin tinggi kemampuan kerja perawat maka semakin meningkatkan produktivitas kerja perawat, begitu pula sebaliknya.

1. Uji koefisien regresi parsial (uji t)
Nilai t menunjukkan pengujian variabel-variabel Independen secara individu, yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lainnya tetap/konsisten. Hasil uji t adalah:
 - a. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t untuk variabel iklim organisasi sebesar 3,709 dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta.
 - b. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t untuk variabel pelatihan sebesar 5,277 dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta.
 - c. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t untuk variabel kemampuan kerja sebesar 3,986 dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta
2. Uji koefisien regresi srentak (uji F) atau uji ketepatan model
Uji F menunjukkan bahwa pengujian variabel-variabel independen secara keseluruhan dan serentak. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui

apakah variabel bebas secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau apakah model regresi yang dipilih sudah tepat atau belum. Berdasarkan uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 67,562 dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tepat untuk digunakan dalam analisis.

3. Uji koefisien determinasi (R^2)
Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dari Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,717 yang berarti variabilitas variabel produktivitas kerja perawat yang dapat dijelaskan variabel iklim organisasi, pelatihan dan kemampuan kerja sebesar 71,7%. Hal ini berarti iklim organisasi pelatihan dan kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja perawat sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil Regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSJD Surakarta. Berdasarkan hal tersebut di atas maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja perawat

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi (*p value*) sebesar $0,000 < 0,05$ untuk variabel iklim organisasi. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta. Semakin kondusif dan nyaman iklim organisasi yang ada di

RSJD Surakarta maka semakin meningkatkan produktivitas kerja para perawat, begitu pula sebaliknya semakin tidak kondusif dan tidak nyaman iklim organisasi yang ada di RSJD Surakarta maka semakin menurunkan produktivitas kerja para perawat. Hal ini dikarenakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam proses pencapaian dan perwujudan tujuan-tujuannya adalah kemampuan para pimpinan dalam mempersiapkan sumberdaya manusia atau pegawai-pegawainya. Untuk dapat mempersiapkan para pegawai yang baik tidak cukup hanya dengan memberikan pendidikan dan keterampilan, tetapi juga kemampuan organisasi untuk melakukan analisis terhadap pekerjaan dan tugas yang akan diselesaikan oleh para pegawai. Oleh karena itu iklim organisasi harus selalu ditingkatkan agar semakin kondusif dan nyaman bagi para perawat dalam bekerja. Dengan demikian mampu meningkatkan dan mengoptimalkan produktivitas kerja perawat RSJD Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu hasil penelitian Masnurhadi dan Setiaji, (2014); Armaya, dkk (2016); Kassem and Gaber (2015) di mana hasil penelitian mereka masing-masing diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan antara skor produktivitas kerja dan skor total iklim organisasi pada perawat.

Kebijakan yang dapat diberikan berdasarkan implikasi manajerial tersebut adalah pihak manajemen rumah sakit seyogyanya dapat lebih mengkondisikan kondisi iklim kerja agar lebih kondusif dan lebih nyaman bagi semua perawat dan staf karyawan RSJD dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis antar semua perawat dan staf karyawan RSJD serta terjalin hubungan yang harmonis dengan pihak manajemen

RSJD itu sendiri. Pihak manajemen RSJD perlu memperhatikan kebersihan dan kerapian lingkungan kerja, hal ini akan memberikan rasa nyaman bagi semua perawat dan staf karyawan RSJD dalam bekerja. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan bisa ditingkatkan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja perawat

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi (*p value*) sebesar $0,000 < 0,05$ untuk variabel pelatihan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta. Semakin baik dan sering pelatihan kerja diikuti para perawat RSJD maka semakin meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja karena pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki akan semakin banyak dan komplit, begitu pula sebaliknya semakin tidak baik dan kurangnya pelatihan kerja diikuti para perawat RSJD maka semakin menurunkan produktivitas mereka dalam bekerja karena pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki lebih sedikit dan kurang. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para perawat dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini, sehingga mampu mendukung produktivitas kerja mereka. Secara empiris telah dibuktikan hasil penelitian Lestari dan Sriathi (2014); Budiarta, dkk (2015) di mana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dapat memberikan implikasi manajerial adalah pihak manajemen rumah sakit dapat lebih menyesuaikan dan mengadakan pelatihan-pelatihan kerja secara bertahap kepa-

da para perawat baru dan perawat lama sehingga pengetahuan, keterampilan dan keahlian mereka dalam menangani pasien melaksanakan asuhan keperawatan dapat lebih produktif sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal dalam membantu pasien menyembuhkan penyakitnya. Pihak manajemen RSJD dapat benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga perawat yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para perawat mengalami peningkatan. Perawat telah memahami yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan RSJD.

3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi (*p value*) sebesar $0,000 < 0,05$ untuk variabel kemampuan kerja. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta. Semakin tinggi kemampuan kerja dimiliki para perawat RSJD maka semakin meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja dimiliki para perawat RSJD maka semakin menurunkan produktivitas mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan perawat di dalam melaksanakan tugas kewajibannya adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja perawat dalam sebuah rumah sakit tempat mereka bekerja. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu rumah sakit sangat bergantung pada kinerja perawatnya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang perawat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan perawat mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan perawat. Hasil penelitian ini didukung dari jawaban responden yang diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan S1 perawat dan seringkali pelatihan-pelatihan yang mereka ikuti untuk mendukung kinerja mereka meskipun mayoritas perawat memiliki masa kerja yang masih sedikit yaitu antara

1-10 tahun. Secara empiris telah dibuktikan oleh hasil penelitian Ginanjar (2010); Darmawan dkk (2012); dan Wirmayanis (2014) diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Implikasi manajerial yang dapat diberikan adalah perawat harus dapat lebih meningkatkan kemampuannya baik secara teknik maupun non teknik, dalam artian masing-masing perawat harus mampu menguasai ilmu pengetahuan terkait dengan pelaksanaan asuhan keperawatan jiwa dan juga menguasai kemampuan mengoperasikan teknologi peralatan kerja yang sudah tersedia di rumah sakit, mengoperasikan sistem komputer dengan baik dan yang paling utama adalah mampu melaksanakan prosedur (SOP) RSJD dengan baik setiap saya melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien gangguan jiwa. Kemampuan kerja yang semakin baik juga didukung dengan seringnya pelatihan yang diikuti perawat yang mampu mendukung pengetahuan dan keterampilan mereka terkait asuhan keperawatan jiwa. Jika beberapa hal tersebut dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, pelatihan dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta.

Semakin baik iklim organisasi yang terbentuk di RSJD Surakarta, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja perawat. iklim organisasi harus selalu diupayakan dan ditingkatkan agar kondusif dan nyaman bagi para perawat dalam bekerja. Dengan demikian mampu meningkatkan dan mengoptimalkan produktivitas kerja perawat RSJD Surakarta.

Semakin baik pelatihan kerja diikuti

para perawat, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja perawat itu sendiri. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat sebaiknya pihak manajemen rumah sakit dapat lebih menyesuaikan dan mengadakan pelatihan-pelatihan kerja secara bertahap kepada para perawat baru dan perawat lama sehingga pengetahuan, keterampilan dan keahlian mereka dalam menangani pasien melaksanakan asuhan keperawatan dapat lebih produktif sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal dalam membantu pasien menyembuhkan penyakitnya.

Semakin tinggi kemampuan kerja dimiliki para perawat RSJD maka semakin meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja dimiliki para perawat RSJD maka semakin menurunkan produktivitas mereka dalam bekerja. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja perawat dalam sebuah rumah sakit tempat mereka bekerja. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu rumah sakit sangat bergantung pada kinerja perawatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaya, Made; I Wayan Suwendra, dan I Wayan Bagia. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Bengkel Las dan Konstruksi Baja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*.
- Bayuaji, Rizal Bima. 2015. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Budiarta, I Gede Novrada; I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)*
- Darmawan, Andrey Satya; Djamhur Hamid; dan M. Djudi Mukzam. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Administrasi*.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT United Tractors, Tbk Samarinda). *Skripsi*. Yogyakarta: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Ginanjari, Noornissa Sarah. 2010. Pengaruh Kemampuan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengurus Himpunan Kecamatan Baros Kota Sukabumi. *Artikel Ilmiah*. Sukabumi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI.
- Indriyani, Safitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Paradise Island Furniture. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Karyana, Ayi. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum (UPT Kurikulum) Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol. 3, No. 1 Januari-Juni 2012, hal: 383-39*.
- Kassem, Awatef Hassan and Hala Gaber. 2015. "Organizational climate and its impact on nurse's job empowerment at Main Mansoura University Hospital and Urology and Nephrology Center". *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS) Volume 4, Issue 2 Ver. III (Mar.-Apr), PP 40-48 www.iosrjournals.org*.

- Kristiani, Diah Ayu. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic Tahun 2013, Hal. 1-7*.
- Lestari, Putu Ayu dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia. Page: 1071-1084.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, NO. 2 , September 2010: 142-155*.
- Masnurhadi dan Bambang Setiaji, 2014. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit dr. Moewardi Surakarta. *Tesis*. Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mutaqin, Wawan Ridwan. 2010. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sarworini. 2007. Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen. 1 (1) 24 –52*.
- Sukardiyono, 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri. *Jurnal OTONOMI, Vol. 13, Nomor 1, Januari 2013, hal. 1-8*.
- Susanti, Fitria Aryani. 2014. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Tahun 2014. *Skripsi*. Jakarta: Peminatan Manajemen Pelayanan Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta: Mitra Cendikia Jogjakarta.
- Wirmayanis, Suziana. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No.3 Juli–September 2014, hal. 209-221*